

# 中国长城科技集团股份有限公司

## 第二期股票期权激励计划实施考核管理办法

为保证中国长城科技集团股份有限公司（以下简称“公司”）股权激励计划的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司董事、高层管理人员、中层管理人员、核心骨干人员诚信勤勉地开展工作，保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据国家有关规定和公司实际，特制定本办法。

### 一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，保证股权激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

### 二、考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法和考核对象的业绩进行评价，以实现股权激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

### 三、考核范围

本办法适用于参与公司本次激励计划的所有激励对象，包括公司董事、高层管理人员、中层管理人员、核心骨干人员，不包括上市公司独立董事和监事。

### 四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对董事、高级管理人员等激励对象进行考核。

### 五、绩效考评评价指标及标准

#### （一）股票期权的授予业绩条件

2019 年营业收入增长率不低于 8%，且不低于公司上一年业绩水平；2019 年净资产现金回报率（EOE）不低于 13%，且不低于同行业平均业绩水平或对标企业 50 分位值水平；2019 年营收净利率（净利润/营业收入）不低于 3%。

注：（1）净资产现金回报率（EOE）= 税息折旧及摊销前利润（EBITDA）÷ 平均净资产；（2）税息折旧及摊销前利润（EBITDA）= 利润总额+固定资产折旧+无形资产摊销+长期待摊费用摊销+财务利息净支出，其中：固定资产折旧、无形资产摊销、长期待摊费用摊销来自于现金流量表附表列示数据，利润总额来源于利润表列示数据，财务利息净支出=利润表中财务费用项目下列示的利息支出-利润表中财务费用项目下列示的利息收入；（3）平均净资产为期初与期末所有者权益之和的算术平均；（4）净利润指报表净利润。

#### （二）股票期权的行权业绩条件

##### 1、公司业绩考核条件：

（1）首次授予的股票期权行权的业绩条件如下表所示：

| 行权期             | 业绩考核条件   |
|-----------------|--|
| 首次授予的股票期权第一个行权期 | 1) 2021年度净资产现金回报率 (EOE) 不低于13.5%，且不低于2021年度同行业平均业绩（或对标企业75分位值）水平。<br>2) 以2019年为基础，2021年度营业收入增长率不低于40%，且不低于2021年度同行业平均业绩（或对标企业75分位值）水平；<br>3) 2021年营收净利率（净利润/营业收入）不低于3.2%。  |
| 首次授予的股票期权第二个行权期 | 1) 2022年度净资产现金回报率 (EOE) 不低于14.00%，且不低于2022年度同行业平均业绩（或对标企业75分位值）水平。<br>2) 以2019年为基础，2022年度营业收入增长率不低于65%，且不低于2022年度同行业平均业绩（或对标企业75分位值）水平；<br>3) 2022年营收净利率（净利润/营业收入）不低于3.2%。 |
| 首次授予的股票期权第三个行权期 | 1) 2023年度净资产现金回报率 (EOE) 不低于14.50%，且不低于2023年度同行业平均业绩（或对标企业75分位值）水平。<br>2) 以2019年为基础，2023年度营业收入增长率不低于95%，且不低于2023年度同行业平均业绩（或对标企业75分位值）水平；<br>3) 2023年营收净利率（净利润/营业收入）不低于3.2%。 |

(2) 若预留授予的股票期权在 2020 年授予完成，考核目标则与上述首次授予部分一致；若预留部分在 2021 年授予完成，则各年度业绩考核目标如下：

| 行权期             | 业绩考核条件   |
|-----------------|--|
| 预留授予的股票期权第一个行权期 | 1) 2022年度净资产现金回报率 (EOE) 不低于14.00%，且不低于2022年度同行业平均业绩（或对标企业75分位值）水平。<br>2) 以2019年为基础，2022年度营业收入增长率不低于65%，且不低于2022年度同行业平均业绩（或对标企业75分位值）水平；<br>3) 2022年营收净利率（净利润/营业收入）不低于3.2%。 |
| 预留授予的股票期权第二个行权期 | 1) 2023年度净资产现金回报率 (EOE) 不低于14.50%，且不低于2023年度同行业平均业绩（或对标企业75分位值）水平。<br>2) 以2019年为基础，2023年度营业收入增长率不低于95%，且不  |

|  |   |
|--|---|
|  | 低于2023年度同行业平均业绩（或对标企业75分位值）水平；<br>3) 2023年营收净利率（净利润/营业收入）不低于3.2%。 |
|--|---|

注：（1）净资产现金回报率（EOE）= 税息折旧及摊销前利润（EBITDA）÷ 平均净资产；（2）税息折旧及摊销前利润（EBITDA）=利润总额+固定资产折旧+无形资产摊销+长期待摊费用摊销+财务利息净支出，其中：固定资产折旧、无形资产摊销、长期待摊费用摊销来自于现金流量表附表列示数据，利润总额来源于利润表列示数据，财务利息净支出=利润表中财务费用项目下列示的利息支出-利润表中财务费用项目下列示的利息收入；（3）平均净资产为期初与期末所有者权益之和的算术平均；（4）营业收入不包括公司房地产销售收入；（5）计算净资产现金回报率（EOE）时，在股权激励有效期内，若公司本年度及未来实施公开发行或非公开发行等产生影响净资产的行为，则新增加的净资产在业绩考核时可不计入当年以及未来年度净资产；（6）净利润指报表净利润。

各行权期对应考核年度实际行权比例还应与当年公司加权净资产收益率完成情况挂钩，即 2021 年、2022 年、2023 年公司加权净资产收益率目标值为 5%，若对应考核年度加权净资产收益率实际完成率低于 80%（即实际完成值/目标值，下同），则当年公司股票期权不得行权；若对应考核年度加权净资产收益率实际完成率大于等于 80%，则按照实际完成比例线性行权，但最高为 100%。

公司董事会会有权根据公司战略、市场环境等相关因素，对上述业绩指标和水平进行调整和修改，但相应调整和修改需报集团备案。

公司对各业务单元在股票期权有效期内建立对应业绩考核指标，各业务单位激励对象行权额度与所在业务单位股

票期权业绩考核结果挂钩，未完成约定考核目标的，该业务单位所有激励对象股票期权不得行权。

(3) 同行业及对标企业：

上述同行业指按照证监会行业分类“计算机、通信和其他电子设备制造业”下的所有A股上市公司，若同行业样出现主营业务发生重大变化或出现偏离幅度过大的样本极值，则将由公司董事会在年终考核时剔除样本。

根据《中国长城科技集团股份有限公司关于调整股票期权激励计划对标企业的公告》，公司拟选择与公司业务相类似的23家A股上市公司作为对标企业，名单如下：

| 序号 | 证券代码      | 证券简称 | 序号 | 证券代码      | 证券简称 |
|----|-----------|------|----|-----------|------|
| 1  | 600990.SH | 四创电子 | 13 | 300352.SZ | 北信源  |
| 2  | 600118.SH | 中国卫星 | 14 | 002268.SZ | 卫士通  |
| 3  | 600038.SH | 中直股份 | 15 | 002368.SZ | 太极股份 |
| 4  | 000738.SZ | 航发控制 | 16 | 600536.SH | 中国软件 |
| 5  | 000768.SZ | 中航飞机 | 17 | 600797.SH | 浙大网新 |
| 6  | 600893.SH | 航发动力 | 18 | 603106.SH | 恒银金融 |
| 7  | 600372.SH | 中航电子 | 19 | 002177.SZ | 御银股份 |
| 8  | 600184.SH | 光电股份 | 20 | 300311.SZ | 任子行  |
| 9  | 600343.SH | 航天动力 | 21 | 300302.SZ | 同有科技 |
| 10 | 002023.SZ | 海特高新 | 22 | 002528.SZ | 英飞拓  |
| 11 | 601890.SH | 亚星锚链 | 23 | 600718.SH | 东软集团 |
| 12 | 000561.SZ | 烽火电子 | -  | -         | -    |

在年度考核过程中，若某同行业对标企业出现退市、主营业务发生重大变化、重大资产重组导致经营业绩发生重大变化等特殊原因的，董事会可以根据实际情况予以剔除。

## 2、激励对象个人达到绩效考核要求：

激励对象分年进行考核，根据个人的绩效考评评价指标确定考评结果，原则上绩效评价结果划分为优秀（A）、良好（B）、一般（C）、较差（D）、很差（E）五个档次。其中 A/B/C 为考核合格档，D/E 为考核不合格档，考核评价表适用于考核对象：

| 考核结果 | 合格    |       |       | 不合格   |       |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 标准等级 | 优秀（A） | 良好（B） | 一般（C） | 较差（D） | 很差（E） |
| 标准系数 | 1.0   | 1.0   | 0.8   | 0     | 0     |

个人当年实际行权额度 = 标准系数 × 个人当年计划行权额度。

激励对象考核当年不能行权的股票期权，由公司统一注销。

## 六、考核期间与次数

### （一）考核期间

激励对象获授或股票期权行权的前一会计年度。

### （二）考核次数

股票期权激励计划行权考核年度每年度一次。

## 七、考核程序

公司人力资源部在董事会薪酬与考核委员会的指导下负责具体的考核工作，保存考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告上交董事会薪酬与考核委员会。

## 八、考核结果管理

### （一）考核结果反馈与申诉

考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管应在考核工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象。如果考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

### （二）考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

## 九、附则

（一）本办法由董事会负责解释及修订。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。